

**Aftale
mellem**

**FOA – Fag og Arbejde
Og
ELTEL Networks A/S**

Indholdsfortegnelse

§ 1. Overenskomstens Område	3
§ 2. Ansættelsesaftale.	3
§ 3. Løn.	3
§ 4. Pension.....	3
§ 5. Fritvalgsordning.....	4
§ 6. Lønudbetaling.	4
§ 7. Arbejdstid.	4
§ 8. Overarbejde.....	4
§ 9. Betaling for rådighedstjeneste m.v.	4
§ 10. Ferie.	5
§ 11. Feriefridage.	5
§ 12. Sygdom.....	5
§ 13. Graviditet og barsel og fravær af andre familiemæssige årsager.	5
§ 14. Børns sygdom.....	5
§ 15. Værnepligt, efterløn, og fratrædelsesgodtgørelse.....	6
§ 16. Talsmand.	6
§ 17. Uddannelse	7
§ 18. Seniorpolitik.....	7
§ 19. Opsigelse.....	7
§ 20. Faglig strid	7
§ 21. Ikrafttræden og opsigelse.....	8

§ 1. Overenskomstens Område

Stk. 1

Overenskomsten omfatter arbejdsledere i ELTEL Networks A/S, der er eller bliver medlem af FOA – Fag og Arbejde.

Stk.2

Der gælder supplerende bestemmelser for overenskomstansatte på særlige vilkår (tidligere tjenestemænd) jfr. vedlagte bilag.

§ 2. Ansættelsesaftale.

Lov om arbejdsgiverens pligt til, at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet er gældende.

§ 3. Løn.

Pr. 1. marts 2007 udgør minimallønnen kr. 23.912,48

Pr. 1. marts 2008 udgør minimallønnen kr. 24.510,29

Pr. 1. marts 2009 udgør minimallønnen kr. 25.123,05

Til minimallønnen tillægges et beløb svarende til egetbidraget af den samlede pensionsindbetaling. Dette gælder dog ikke for overenskomstansatte på særlige vilkår (tidligere tjenestemænd).

Herudover aftales lønnen for den enkelte medarbejder i hvert enkelt tilfælde direkte mellem chefen og arbejdslederen.

Ved en årlig samtale er virksomheden forpligtet til at drøfte og vurdere medarbejderens løn, ligesom andre ansættelsesvilkår kan tages op til drøftelse ved denne lejlighed.

I vurdering af løn kan der blandt andet tages højde for medarbejderens personlige præstationer, resultater og indsats samt medarbejderens placering i organisationen, herunder særlige funktioner som ikke normalt er forudsat indeholdt i medarbejderens job (f.eks. funktion som souschef, nye ansvarsområder, økonomiansvar, IT-kompetencer, personaleledelse, placering i organisationen og efter - videreuddannelse).

De generelle principper for lønfastsættelse og –regulering kan påtales af forbundet.

Ved udløbet af overenskomstperioden optager parterne drøftelser, med henblik på at minimallønsbestemmelsen udgår af teksten.

§ 4. Pension.

Stk.1

Det samlede pensionsbidrag udgør med mindre andet aftales 12,83 %, heraf udgør eget bidraget 1/3 del af det samlede pensionsbidrag. For overenskomstansatte på særlige vilkår (tidligere tjenestemænd) ydes pensionen kun ved supplerende tillæg.

Pr. 1. juli 2007 udgør det samlede pensionsbidrag 13,53 %

Pr. 1. juli 2008 udgør det samlede pensionsbidrag 14,23 %

Alle medarbejdere skal som minimum være omfattet af en pensionsforsikring, som omfatter forsikring ved død, invaliditet og kritisk sygdom, med mindre medarbejderen kan dokumentere samme dækning andet sted.

Stk.2

ELTEL Networks A/S indbetaler det samlede pensionsbidrag til PENSAM eller til pension efter nærmere anvisning fra den ansatte.

§ 5. Fritvalgsordning

Der etableres en fritvalgsordning for dele af overenskomstens elementer. Valg og udbetalingstidspunkter konkretiseres (i lighed med tilsvarende ordninger) efterfølgende. Fritvalgsordningen etableres med følgende procentsatser:

2007: 0,5 %

2008: 0,4 %

2009: 0,25 %

§ 6. Lønudbetaling.

Lønnen udbetales månedsvis bagud på den sidste hele bankdag. Der tilsendes den ansatte en lønspecifikation.

§ 7. Arbejdstid.

Stk.1

Den normale ugentlige arbejdstid er gennemsnitlig 37 timer. Medarbejdere der ved overgang til denne aftale har betalt frokost, bevarer denne medmindre andet aftales. Medarbejdere der har betalt frokost og overgår til egen betalt frokost, ydes en kompensation på 6,99 % af bruttolønnen.

Stk.2

Arbejdstidens placering tilrettelægges lokalt under hensyntagen til arbejdets karakter.

Hvis grundlovsdag falder på en arbejdsdag, betragtes denne som helligdag fra kl. 12.00. 1. maj bevares som en fridag med løn, hvis den falder på en arbejdsdag.

§ 8. Overarbejde.

Arbejdsledere honoreres ikke for overarbejde, medmindre andet aftales med den enkelte arbejdsleder.

§ 9. Betaling for rådighedstjeneste m.v.

Stk.1

Arbejdsledere ansat i henhold til denne overenskomst, og som pålægges rådighedsvagt honoreres herfor med et fast beløb i henhold til lokal aftale på det enkelte tjenestested.

Stk.2

Arbejdsledere ydes befordringsgodtgørelse for benyttelse af egen bil i forbindelse med arbejdets udførelse. Befordringsgodtgørelse ydes efter de til enhver tid gældende regler i ELTEL Networks A/S samt i henhold til de af staten fastsatte takster.

§ 10. Ferie.

Ferieloven er gældende for overenskomsten. Det særlige ferietillæg udgør dog 1,5 % og udbetales ved ferieårets start.

Parterne er enige om, at Ferielovens mulighed for overførsel af ferie fra et ferieår til et følgende, indenfor denne overenskomsts område, kan aftales mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

§ 11. Feriefridage.

Arbejdsledere tildeles 5 feriefridage. Såfremt arbejdslederen ikke er beskæftiget hele året, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt. Feriefridage der ikke er afholdt ved ferieårets udløb, udbetales sammen med lønnen i juni måned, medmindre parterne har aftalt at feriefridagene overføres til det efterfølgende ferieår.

§ 12. Sygdom.

Stk.1

Arbejdsledere omfattet af nærværende overenskomst får løn under sygdom i henhold til funktionærlovens regler.

Stk.2

Sygdom skal meddeles til ELTEL Networks A/S straks og inden arbejdstids begyndelse på første sygedag.

Stk.3

Sygdommen skal på forlangende dokumenteres.

§ 13. Graviditet og barsel og fravær af andre familiemæssige årsager.

Stk. 1

Medarbejderen har ret til fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption i samme omfang, som efter Lov om ligebehandling af mænd og kvinder. Sygedagpengeloven finder anvendelse.

Stk. 2

Medarbejdere har ret til normal løn i følgende perioder:

- under graviditetsorlov for moderen på 4 uger før forventet fødsel
- under barselorlov for moderen på 14 uger efter fødsel
- under 10 ugers forældreorlov efter den 14. uge. Denne betaling kan ydes til enten faderen eller moderen
- under fædreorlov på 2 uger inden 14. uger efter fødsel og under udvidet fædreorlov på 2 uger inden barnet er 46 uger.

Medarbejderen har mulighed for at udskyde forældreorlov med løn på 10 uger, således at orloven er afholdt inden barnet er 52 uger.

§ 14. Børns sygdom.

Der ydes tjenestefrihed med fuld løn, til pasning af medarbejderens syge barn/børn under 14 år, når:

- det er barnets første sygedag
- hensynet til barnet gør det nødvendigt
- barnet er hjemmeværende

Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg. Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

I forbindelse med børns hospitalsindlæggelse indrømmes der til medarbejdere med 9 måneders anciennitet frihed med løn, når det er nødvendigt at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn indenfor en 12 måneders periode. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Eventuel refusion fra bopælskommunen tilgår virksomheden.

§ 15. Værnepligt, efterløn, og fratrædelsesgodtgørelse.

Følgende bestemmelser i funktionærloven finder anvendelse:

1. Indkaldelse til aftjening af værnepligt (§6).
2. Efterløn (§8).
3. Fratrædelsesgodtgørelse (§2a).

§ 16. Talsmand.

Stk. 1.

Såfremt der er beskæftiget mindst 10 arbejdsledere kan disse, såfremt de eller ELTEL Networks A/S finder det ønskeligt, vælge en talsmand. Såfremt der kan opnås enighed derom, kan der vælges flere talsmænd.

Stk. 2. ELTEL Networks A/S har påtaleret, såfremt en valgt talsmand ikke kan anerkendes. Såfremt ELTEL Networks A/S ønsker at gøre brug af påtaleretten, skal indsigelse fremsættes over for forbundet hurtigst muligt – og inden 1 måned – efter modtagelse af meddelelsen om valg af talsmand.

Stk. 3.

Talsmænd kan på arbejdsledernes vegne med ELTEL Networks A/S kræve forhandling om spørgsmål af interesse for arbejdslederne som f.eks. arbejdsforhold, ferielægning, generelle lønforhold samt ansættelses- og afskedigelsesprincipper for arbejdslederne.

Stk. 4.

Den omstændighed, at en arbejdsleder fungerer som talsmand, må i sig selv aldrig give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes i væsentlig grad.

Stk. 5.

Såfremt ELTEL Networks A/S agter at opsi en talsmand, er parterne enige om, at forbundet skal underrettes, forinden dette sker. Arbejdslederne har herefter ret til at begære forhandling om sagen. En sådan forhandling skal afholdes forinden opsigelsen afgives og inden 8 dage efter underretningen af forbundet, medmindre andet aftales.

Stk. 6.

Tvister vedrørende opsigelse af en talsmand skal behandles efter gældende regler for behandling af faglig strid.

Stk. 7.

Afskedigelse i strid med stk. 4 betragtes som en skærpende omstændighed.

Stk. 8.

Underretningspligten, jf. stk. 5, gælder ikke i tilfælde af bortvisning af talsmænd, idet tvister herom behandles efter gældende regler for behandling af faglig strid.

§ 17. Uddannelse

Medarbejdere har ret til at deltage i selvvalgt uddannelse i op til 2 ugers varighed, såfremt uddannelsen er relevant i forhold til beskæftigelse indenfor denne overenskomsts område.

§ 18. Seniorpolitik.

Senioraftaler kan indgås i henhold til den til enhver tid gældende personalepolitik i ELTEL Networks A/S og vil til enhver tid være en konkret aftale mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

For medarbejdere der har været uafbrudt beskæftiget i minimum 10 år, som er fyldt 50 år, men endnu ikke fyldt 65 år og som opsiges, af en for medarbejderen ikke tilregnelig årsag, ydes en yderligere fratrædelsesgodtgørelse svarende til 3 måneders løn. Dette gælder dog ikke for overenskomstansatte på særlige vilkår (tidligere tjenestemænd).

§ 19. Opsigelse

Stk.1

De opsigelsesvarsler, der gælder efter funktionærloven, anvendes når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Der kan dog ikke indgås aftale om opsigelse med forkortet varsel efter 120 sygedage.

Stk. 2

Det påhviler ELTEL Networks A/S at meddele enhver opsigelse til den ansatte og forbundet. Meddelelsen til forbundet skal indeholde en begrundelse for opsigelsen.

Stk.3

I øvrigt er Funktionærloven og Hovedaftalen mellem DA og LO er gældende.

§ 20. Faglig strid

Stk. 1.

Uoverensstemmelser af faglig karakter skal søges løst ved lokal forhandling.

Stk. 2.

Opnås der ved denne forhandling ikke enighed, afholdes der mægling, hvori parterne og en repræsentant for henholdsvis ELTEL Networks A/S og forbundet deltager. Begæret om mæglingsskud skal afholdes uden unødigt opsættelse inden 3 uger. Opnås der her enighed om løsning af uoverensstemmelsen, er denne bindende for parterne.

Stk. 3.

Såfremt enighed ikke opnås, kan sagen afgøres ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret bestående af 4 medlemmer, med 2 udpeget fra ELTEL Networks A/S og 2 fra forbundet samt en opmand, valgt af aftaleparterne i fællesskab eller udpeget af Arbejdsretten.

§ 21. Ikrafttræden og opsigelse.

Overenskomsten har virkning fra den 1. marts 2007.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligt den 1. marts 2010.

København den 12.4.2007.

For FOA – Fag og Arbejde

Sign. Bent Larsen

For ELTEL Networks A/S

Sign. Bodil Toft Jensen